

УДК 316.485.6

А. С. Сергиенко

A. S. Sergienko

*Сибирский юридический институт МВД России,
заместитель начальника кафедры огневой
и тактико-специальной подготовки,
кандидат психологических наук*

С. М. Ковалев

S. M. Kovalev

*Сибирский юридический институт МВД России, заместитель начальника
кафедры огневой и тактико-специальной подготовки*

**СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКА
ПАТРУЛЬНО-ПОСТОВОЙ СЛУЖБЫ ПОЛИЦИИ
В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ КАК ФАКТОР
ЭФФЕКТИВНОСТИ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**STRATEGIES OF BEHAVIOR OF A POLICE PATROL OFFICER
IN A CONFLICT SITUATION AS A FACTOR OF EFFICIENCY
OF OFFICIAL ACTIVITY**

Аннотация. В статье изложены вопросы повышения конфликтной компетентности сотрудников полиции посредством эффективного применения различных стратегий поведения в конфликтных ситуациях.

Summary. The article describes the issues of improving the conflict competence of police officers through the effective use of various strategies of behavior in conflict situations.

Ключевые слова: полиция, конфликтная ситуация, конфликтная компетентность, стратегия поведения.

Keywords: police, conflict situation, conflict competence, behavior strategy.

Современная полиция — одна из самых многочисленных силовых структур. К сожалению, количественные показатели не всегда обеспечивают желаемый качественный уровень работы, сохраняя актуальной потребность дальнейшего совершенствования деятельности сотрудников органов внутренних дел различных государств.

Конфликтные ситуации, сопровождающие профессиональную деятельность сотрудников полиции, нельзя назвать профессиональными в том смысле, которым наполнен этот термин в самостоятельной отрасли психологии труда, изучающей данный феномен в контексте групповой динамики.

В современном мире имеется множество примеров того, как конфликтный характер взаимодействия правоохранительных органов с отдельными гражданами, или с целыми социальными группами, намеренно усугубляется оппозиционными формированиями. Пожалуй, наиболее яркие примеры этому мы наблюдали в мае 2020 г. когда гибель гражданина во время задержания в

Соединенных штатах Америки привела массовым беспорядкам и, когда предвыборная кампания по избранию президента, сами выборы и их результат, стали поводом для массовых протестов в Белоруссии.

Но даже не принимая во внимание общую социально-психологическую напряженность в современном обществе из-за сложной обстановки в мире, конфликт, в самом общем смысле понимаемый как столкновение противоположных целей, взглядов, мнений и т. п., неизбежно сопровождает выполнение сотрудниками органов внутренних дел своих профессиональных обязанностей вне зависимости от того, в какой точке земного шара и на территории какого государства эти обязанности реализуются.

По этой причине вопросам конфликтной компетентности сотрудников органов внутренних дел посвящено достаточно большое количество научных исследований, объединенных общей идеей необходимости совершенствования данного направления профессиональной подготовки полицейских, а также рассматривающих сам феномен конфликта не как нечто, имеющее однозначно отрицательный характер, а как естественное явление, потенциально содержащее в себе положительные (конструктивные) моменты и поддающееся конструированию и управлению.

Пожалуй, наиболее распространенной в психологии является модель (известна как модель Томаса-Килмана), согласно которой существует пять основных стратегий поведения в конфликтной ситуации: избегание (уклонение, игнорирование), приспособление (уступчивость, сглаживание), конфронтация (соперничество, конкуренция), компромисс (интеграция), сотрудничество (координация). Именно «стратегий», поскольку даже в рамках типовых тактических ситуаций совокупность факторов, характеризующих конкретную конфликтную ситуацию, будет неполной, а сценарий поведения, соответственно, будет многовариантным. То есть модель поведения сотрудника может меняться в зависимости от конкретных условий. Именно неполнота информации делает характер рассматриваемого поведения стратегическим, а не его протяженность во времени.

Стратегия поведения (деятельности) должна включать ряд составляющих:

- стратегия определяется внешней целью, для достижения которой может ставить ряд взаимосвязанных задач;
- стратегия конкретного сотрудника является частью стратегии органа внутренних дел;
- постановка внутренних задач и характер их достижения определяются нормативными правовыми актами и обеспечиваются необходимыми ресурсами.

Данная модель применима к любой службе правоохранительных органов, но наиболее показательной будет в отношении патрульно-постовой службе полиции МВД России или аналогичных служб других государств. Ситуации служебной деятельности сотрудников патрульно-постовой службы полиции ежедневно наполнены конфликтным взаимодействием субъектов в совокупности обстоятельств, связанных с обеспечением правопорядка на улицах, объектах транспорта и в других общественных местах; обеспечением безопасности личности, предупреждением и пресечением преступлений и административных

правонарушений, выявлением и задержанием лиц, совершивших преступления; оказанием содействия подразделениям полиции, осуществляющим оперативно-разыскную деятельность [1].

Таким образом, внешняя цель определяется задачами патрульно-постовой службы полиции, закрепленными в Уставе патрульно-постовой службы полиции, и конкретизируется в зависимости от места дислокации, оперативной обстановки и т. п.

Конкретные действия каждого отдельного сотрудника в части выполнения поставленной задачи (достижения цели) определяются нормативными правовыми актами различных уровней — это и федеральные законы [1], и ведомственные приказы [2], и, возможно, локальные нормативные акты.

В части ресурсного обеспечения деятельности строевых подразделений патрульно-постовой службы полиции, прежде всего, необходимо отметить материально-техническое обеспечение (в том числе служебным транспортом, специальными средствами и вооружением), но не менее важным является уровень сформированности профессиональных компетенций сотрудников, в том числе — поведения в конфликтных ситуациях, а также способность применять их на практике. В конечном итоге именно профессионализм сотрудника, его обученность определяют эффективность использования и материально-технических средств, и эффективность применения положений нормативно-правовых актов.

В рамках данной темы необходимо уделить внимание и перечисленным вариантам стратегии поведения в конфликтной ситуации. Их содержание раскрыто достаточно подробно как в рамках психодиагностики, так и в рамках построения научных моделей, но вопрос оптимального выбора, в зависимости от условий, по-прежнему представляет интерес.

Обратим внимание, что разделение на стратегии основано на критерии ориентированности, либо на собственные интересы, либо на интересы другого лица. Стратегия «компромисс (интеграция)» занимает некое среднее положение в этой модели.

Еще одним важным обстоятельством является то, что стратегии, ориентированные на отстаивание собственных интересов, требуют затраты на это собственных личностных ресурсов, например — эмоциональных, что накладывает на их применение определенные ограничения.

В рамках служебной деятельности «ресурсосберегающие» стратегии избегания (уклонения, игнорирования) и приспособления (уступчивости, сглаживания) не могут рассматриваться как полноценные самостоятельные стратегии поведения. Скорее, они могут выступать тактическими приемами, позволяющими сотруднику собрать дополнительную информацию о ситуации и выработать приемлемый план действий.

Избегание может применяться в ситуациях, которые оцениваются как малозначимые и препятствующие решению основной задачи. Например, комментарии случайных свидетелей, находящихся на месте совершения правонарушения и, по какой-то причине, принимающих сторону правонарушителя и пытающихся оказать эмоциональное давление на сотрудника, а также другие подоб-

ные ситуации. Нужно отметить, что владение искусством избегания конфликтов требует от сотрудника определенного мастерства.

Компромисс предполагает взаимные уступки сторон, что в менеджменте часто рассматривается как полноценная стратегия, направленная на ликвидацию противоречий. В рамках служебной деятельности компромисс может рассматриваться как промежуточный вариант для предотвращения последствий, опасных для жизни и здоровья сотрудника или иных лиц, а также угрозы общественной безопасности в ситуациях, которые недостаточно обеспечены ресурсами для их полного разрешения. Например, при численном превосходстве правонарушителей и т. п.

Сотрудничество (координация) возможно исключительно при условии отсутствия взаимоисключающих интересов и представляет собой наиболее конструктивное поведение сторон.

Фактически наиболее распространенной стратегией для сотрудников органов внутренних дел будет являться стратегия конфронтации (соперничество, конкуренция), поскольку именно она ориентирована на полное решение поставленной задачи. Успешная реализация такой стратегии требует от сотрудника значительных усилий и высокого профессионализма, базис для которого необходимо закладывать еще в период обучения в вузе.

На тематических занятиях с курсантами либо в рамках профессиональной подготовки сотрудников, вновь принятых на службу, необходимо прививать понимание необходимости занятия жесткой позиции в вопросах выполнения поставленной служебной задачи и проявления непримиримого антагонизма в случае попыток правонарушителя избежать ответственности за содеянное. Не менее важно научить будущего сотрудника избегать деструктивного характера такой стратегии — «победы любой ценой», применяя приемы жесткие или противоречащие действующим нормативным правовым актам.

В настоящее время в вузах МВД России уже сложилась практика работы с обучающимися в рамках программ высшего образования и профессиональной подготовки по должности служащего «Полицейский», основанная на активных методах обучения — имитационных и неимитационных, направленная на повышение профессионализма выпускников в части конструктивного разрешения конфликтов. Несмотря на очевидные положительные результаты, отметим, что нестабильная социально-политическая ситуация в мире требует постоянно повышать профессионализм сотрудников ОВД, совершенствуя систему их подготовки путем поиска новых эффективных форм обучения.

1. О полиции [Электронный ресурс] : Федер. закон от 07.02.2011 г. № 3-ФЗ : в ред. от 06.02.2020 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [Вернуться к статье](#)

2. Вопросы организации деятельности строевых подразделений патрульно-постовой службы полиции [Электронный ресурс] : приказ МВД России от 29.01.2008 г. № 80 : в ред. от 12.02.2015 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [Вернуться к статье](#)